

L'analisi funzionale applicata alla procedura di stesura, realizzazione e verifica del POF

○ Le tappe dell'analisi funzionale

Le tappe proposte dall'*analisi funzionale*, quale approccio alternativo a quello seguito dal "GdR" - esposto nel terzo capitolo - sono le seguenti:

identificare l'obiettivo "chiave" (principale) dell'attività dell'organizzazione e - per conseguenza - l'attività principale della stessa (il "focus" dell'attività dell'organizzazione);

individuare i processi di supporto e complementari funzionali all'attività principale;

il processo si ferma una volta identificate le "funzioni semplici" realizzabili dal singolo operatore.

Il risultato finale sarà la costruzione di una "*cartografia funzionale*"; a partire da tale cartografia si effettuano le operazioni che occorrono per pervenire ad uno schema di "*competenze attese*" dei singoli operatori:

identificazione delle "unità di competenza" (individuazione macro-aree di competenza);

definizione standard delle "unità di competenza" (descrittivo generale delle macro-aree);

descrizione standard degli "elementi" costitutivi le "unità di competenza" (criteri descrittivi specifici delle macro-aree):

- definizione performance;
- criteri della performance;
- indicatori/prova della performance;
- campo di applicazione della performance.

○ Gli indicatori-prova della performance

1. *Osservazione* della performance;

2. *Colloqui, interrogazioni, questionari, test...* ai fini di sondare le conoscenze e la comprensione;

3. *Indicatori/prova negativi*, nei casi di "demerito" manifestamente evidenziato.

○ Gli elementi di competenza

"Si definiscono *elementi di competenza* ciascuna delle parti nelle quali è scomponibile una *unità di competenza*. Gli "*elementi*" si riferiscono ad un'*azione*, un *comportamento*, un *risultato* dell'operatore in relazione al ruolo svolto:

- corrispondono alla *funzione individuata*;
- definiscono la *capacità di riuscita* dell'operatore;
- determinano il *risultato delle differenti realizzazioni*;
- sono espresse in un *linguaggio appropriato*;
- sono rapportate alle *diverse situazioni* nelle quali l'operatore deve dar prova della propria competenza;
- possono essere *dimostrate e/o valutate*;
- definiscono pratiche professionali sicure e controllabili.

Quindi si può procedere nel modo seguente:

1. enunciato della performance;
2. criteri che permettono di valutare la qualità dell'attività;
3. indicatori/prova della qualità della performance.

○ Validazione

Viene effettuata in relazione a tutta la platea degli attori organizzativi, e non da un “Gruppo di Ricerca” guidato da un trainer esperto. Si “valida” sull’universo e non su un campione.

○ **Standardizzazione** = Normalizzazione, cioè messa a norma della ricerca sulle competenze.

Individuazione delle competenze attraverso l’ “analisi funzionale”: un tentativo di testare il modello sull’attività centrale della scuola

Le competenze sono individuate attraverso l’analisi dei processi e delle procedure focali che hanno luogo nell’organizzazione (*core-process*). Nel caso della scuola si può assumere l’istruttoria, la realizzazione e la valutazione del POF (Piano Offerta Formativa) quale procedura centrale, per poi fare discendere da essa le competenze che gli attori principali (i docenti) devono possedere per realizzare - ad uno standard minimo accettabile - tale procedura.

1. **Stesura** del POF/Piano Offerta Formativa ➡ “Commissione POF”

1.1 Fase “Istruttoria” :

“analisi dei bisogni” formativi, educativi e di istruzione degli allievi;
interpretazione del “mandato istituzionale”;
traduzione dell’analisi dei bisogni e delle attese del territorio e della committenza pubblica nella “filosofia pedagogica” e nella “metodologia didattica” dell’Istituto;
definizione dell’“asse culturale e metodologico-didattico” che caratterizza la scuola;
individuazione delle “priorità strategiche” (emergenze educative, formative, di istruzione ecc...) e loro traduzione nella “politica scolastica” dell’Istituto.

(NOTA: i dipartimenti disciplinari contribuiscono a questa prima elaborazione consegnando una “tavola dei contributi” delle rispettive discipline).

1.2 “**Delibera**” del POF da parte del Collegio Docenti e “**Adozione**” da parte del C.d.I.

Adattamento del POF pluriennale alle emergenze e specificità annuali (stesura del “Piano Annuale delle Attività”);
pubblicizzazione e “contratto sociale” con l’utenza.

2. Fase della “Realizzazione” del POF

2.1 Avvio delle “elaborazioni preliminari” nei gruppi di lavoro disciplinari e didattici:

- “elaborazioni primarie disciplinari” nei dipartimenti per “tradurre” finalità e obiettivi generali in obiettivi specifici disciplinari (O.S.D.);
- “elaborazioni diagnostico-didattiche trasversali” nei consigli di classe per “tradurre” l’asse pedagogico e metodologico-didattico scelto dal collegio dei docenti negli obiettivi specifici trasversali (O.S.T.), tenendo conto delle “priorità” e delle “emergenze” individuate in sede di istruttoria e delibera del POF

2.2 Individuazione del “Profilo Formativo di Uscita” (PFU) degli allievi (bilancio delle “competenze attese” in uscita).

2.3 Costruzione del "curricolo integrato" (curricolo centrale + curricolo locale) tenendo conto delle elaborazioni dei dipartimenti e dei consigli, e del PFU (Profilo Formativo di Uscita) degli allievi.

2.4 "Patto formativo" tra i docenti del team della classe



PROGETTO
FORMATIVO
DI CLASSE

2.5 "Contratto pedagogico" con la classe

2.6 Stesura del "Piano individuale di lavoro" da parte del singolo docente. Il "piano individuale" deve essere coerente - con i margini ineliminabili della personale discrezionalità operativa - alle scelte assunte ai vari livelli progettuali sovra-ordinati.

2.6 Attivazione dei processi I/A nelle singole classi

3. Monitoraggio formativo *in itinere* (Valutazione formativa) ➡ ➡ *Eventuali azioni di recupero e sostegno*

4. Valutazione sommativa finale ai vari "step formativi" previsti.

ESERCIZIO CON SCHEMA “FASI/COMPETENZE”

Il lettore può provare a compilare la colonna di sinistra dello SCHEMA sotto riprodotto individuando quelle che gli paiono essere le competenze necessarie per la varie fasi del processo complessivo di costruzione dell’offerta formativa. Ci parrebbe questo un buon esercizio - da effettuare in un gruppo di lavoro - per affrontare le tematiche delle competenze dei docenti in un’ottica di contestualizzazione nell’organizzazione scolastica e nella procedura della pianificazione formativa complessiva d’Istituto.

Fasi della procedura di progettazione offerta formativa	Competenze necessarie
<ul style="list-style-type: none"> - Analisi dei bisogni degli allievi (utenza diretta) - Interpretazione e traduzione mandato della committenza “centrale” (Ministero) - Assunzione attese e aspettative utenza indiretta specifica (famiglie) e utenza indiretta generale (enti e associazioni territoriali, società civile...) - Definizione della “filosofia pedagogica” attraverso l’individuazione dell’asse metodologico-didattico e culturale dell’Istituto - Individuazione delle “priorità strategiche” e delle “emergenze” (educative, formative e di istruzione) da tradurre nelle finalità e negli scopi di una politica scolastica attiva - ELABORAZIONE DISCIPLINARE (primaria) - ELABORAZIONE DIAGNOSTICO DIDATTICA (strategica) - Stesura del “PROGETTO FORMATIVO DI CLASSE” con il relativo “Profilo Formativo in Uscita” (PFU) degli allievi - Stipula del “PATTO FORMATIVO” tra i docenti nei vari “Consigli di Classe” - Stipula del “CONTRATTO PEDAGOGICO” con le classi - Stesura del “Piano individuale di lavoro” da parte dei singoli docenti - Costruzione del “curricolo integrato di istituto” (integrazione e compattazione offerta formativa complessiva) - ATTIVAZIONE PROCESSI I/A NELLE SINGOLE CLASSI - Monitoraggio e valutazione formativa (in itinere) e sommativa finale in uscita 	